

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      ブリーズベイホテル株式会社

再 審 査 被 申 立 人                      連合熊本ユニオン

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第13号事件（初審熊本県労委平成22年（不）第1号事件）について、当委員会は、平成24年5月9日第138回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                      文

初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

## 理                      由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、申立外株式会社Aホテル（以下「申立外会社」）の従業員らが結成したAホテル労働組合（以下「Aホテル労組」）及びAホテル労組が加入する再審査被申立人連合熊本ユニオン（以下「組合」）が、平成22年7月20日（以下、平成の元号を省略する。）に申立外会社がホテルとして使用していた同社所有の土地及び建物（以下「本件土地建物」）の所有権を不動産競売手続により取得し、ホテル事業を営もうとした再審査申立人ブリーズベイホテル株式会社（以下「会社」）に対し、同月23日付け及び同月29日付けで組合員の労働条件等を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。また、上記各団交申入れをそれぞれ「23日付け団交申入れ」、「29日付け団交申入れ」といい、両者を併せて「本件団交申入れ」という。）を申し入れたところ、会社がこれに応じなかったことについて、組合が、同年8月4日、熊本県労働委員会（以下「熊本県労委」）に対し、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の不当労働行為の救済申立てをした事件である。

### 2 請求する救済内容の要旨

会社は、本件団交申入れに係る団交事項につき、団交に応じなければならない。

### 3 初審命令の要旨

熊本県労委は、23年2月17日付けで、会社が本件団交申入れのうち下記①及び②の各団交事項に応じなかったことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断し、会社に対し、①23日付け団交申入れに係る団交事項につき、速やかに団交に応じること、②29日付け団

交申入れに係る団交事項のうち、賃金、身分、雇用期間などの労働条件につき、速やかに団交に応じることを命じ、③その余の申立てを棄却することを決定し、同月28日、命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、23年3月3日、初審申立認容部分を不服とし、再審査を申し立てた。

#### 5 争点

会社は、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用者として団交に応ずべき地位にある、といえるか。

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 会社の主張

(1)ア 会社と申立外会社の従業員らとの間において、本件団交申入れ時点において、雇用者（使用者）と被使用者の関係を構成する要件は何ら満たされていない。会社は、本件土地建物におけるホテル事業の開業準備行為として、申立外会社の従業員らを含め、広く一般に求人募集活動を行っているにすぎない。上記関係を構成する要件を満たすのは、申立外会社のみであるが、申立外会社と会社との関係は、単に、本件土地建物の前所有者と現所有者の関係でしかなく、業務委託契約又は資本関係など、申立外会社を会社が支配したり影響下に置いたりしている事実はない。そのため、形式的にも実質的にも、会社は申立外会社の従業員らの使用者ではない。

イ また、会社は、本件土地建物を活用したホテル事業を開始しようと努力していたが、申立外会社の従業員らの雇用承継に関する法的義務

は一切負っていない。実際、多くの申立外会社の従業員らは会社の求人に応募すらしていない。応募、面接、内定、内定応諾、入社というプロセスを、申立外会社の従業員らの誰一人として踏まない可能性もあった。このような立場の人々を構成員とする組合が「将来の使用者として団交を受けよ。」と主張できるならば、会社と無関係な者でも団交を要求できることになる。

ウ 会社は全国で47のホテルを所有、運営しており、その全部を他者からの買収によって取得しており、ホテルの売買市場やそれに伴う雇用慣行については、一定以上に通曉しているとの自負がある。ホテル売買市場におけるホテル売買のほとんどは、ホテル不動産の売買であり、企業買収のような会社売買の形態を取っていない。ホテル不動産の買主は不動産を取得しただけで、雇用契約を始め、一切の法的権利義務を承継せず、旅行会社との送客契約、設備業者とのメンテナンス契約、食材の仕入れ契約なども含め、一切を見直す。再就職希望者は、買主の採用基準に照らして再雇用される場合があるが、買主は採用について、全くのフリーハンドで、新規応募者とも比較し、ベストな人員体制をゼロから再構築する。ホテルに数年以上勤務したことがある者であれば、ホテル売買によって雇用がなくなるという事例を自ら経験したり、又は近隣ホテルで見聞きしたりしたことがない者はいないであろう。

万一、ホテルの売買市場における買主に、不動産を取得した先の既存従業員からなる組合との団交が義務付けられるのであれば、ホテルの売買市場が乱れ、ホテル取引価格もその分ディスカウントされて下落し、不動産市場を冷やし、あるいは、最初から、既存従業員は一切雇用対象にしないという新しい慣行も生まれてくることとなり、社会的悪影響を惹起することとなる可能性がある。

(2)ア 以上に対し、初審は、会社に申立外会社の従業員らとの雇用労働契約は承継されていないと判断しながらも、「労働契約上の使用者以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた使用者と同視できる者」との前提のもとで、会社を「使用者と同視できる者」と判断し、その判断の理由として、会社が、当時の従業員の「ほとんど全員を中心勢力として残存させた新体制への移行を円滑に進めるべく全力を尽くしてきた」ことを挙げ、当時の従業員は「入社説明会、面接に参加する入社意思を示せば、会社に、8月、遅くとも10月までには雇用される蓋然性が高かったと認められる」からと説示した。

イ しかしながら、23年3月1日現在、会社が本件土地建物において新たに経営を開始したホテルの従業員で申立外会社の当時の従業員であった者の人数（18人）は、当時の申立外会社に雇用されていた従業員数（95人）の2割にも満たない。また、この上記18人以外、申立外会社の従業員らからの応募はなかった。

そして、29日付け団交申入れ当時、会社は既に本件土地建物の所有権を取得していたが、申立外会社が本件土地建物を不法占拠していたため、営業を開始できずに多額の損失を被っていた。そのため、会社にとっては、上記不法占拠を終了させることが最重要課題であった。そこで、会社は、申立外会社の従業員らに対し、入社説明会及び面接への強い呼びかけを行い、その結果、従業員の多くが面接を受ける状況になれば、申立外会社としても不法占拠を止めると考えたのである。会社は、申立外会社の従業員らの多くを雇用する予定は持っておらず、面接を受けさせて上記不法占拠を解き、その後、面接の結果として優秀な従業員を比較的少数採用できればと考えていた。

さらに、申立外会社の従業員らの多くにおいても、本件団交申入れ

当時、会社に雇用される意思があったのかは甚だ疑問である。皆と違う行動をとると村八分にあうという消極的な理由で組合活動に参加し続けていた人も多かったようであり、組合員らは積極的に全員継続雇用を求めて結束していたわけでもない。

- ウ したがって、初審の判断には誤りがある。なお、組合は、初審の判断枠組みに関し、盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件命令（中労委決定平成20年2月20日・別冊中央労働時報1365号1頁）を挙げているが、病院業界とホテル業界では、その不動産が買収された時の、旧従業員の再雇用への期待レベルや、ひいては、旧従業員の雇用の蓋然性も大きく異なり、本件と上記事件とは全く状況を異にする。
- (3) 以上によれば、会社は、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用人として団交に応じるべき立場にはない。

組合は、熊本地方裁判所による本件土地建物の引渡命令が確定したにもかかわらず、本件土地建物で営業を続けたり、申立外会社が破産開始決定を受け、破産管財人が選定される動きとなるや、申立外会社F（以下「申立外F」）を作って「Aホテル」の商標権（以下、申立外会社の事業、商号、商標又は名称としてAホテルを表記する場合、鉤括弧を付して表記する。）や什器備品の所有権を移転させたり、速やかな「営業譲渡」を目指す破産管財人の説得にも応じず、全員雇用の立場を変えなかったり、会社の面接を受けた申立外会社の従業員を多数人で苛め上げたりするなど、強硬かつ異常な態度をとった。また、組合に率いられた申立外会社は、会社が適法に約2.4億円の対価を支払って取得した本件土地建物を不法占拠し、会社や、破産開始決定を受けた申立外会社から破産債権の早期回収を待つ破産債権者の犠牲の上で、ホテル経営から得た利益を自分たちで独占し、分配を続けていた。本件においては、かかる事情も十分に考慮される必要がある。

## 2 組合の主張

- (1) 会社は、申立外会社の従業員が入社意思さえ示せば、1か月から1か月半の契約社員として雇用し、その間に必要な人と必要でない人に振り分ける等の方針を表明している。この方針は、希望者全員を採用し、その後ベストメンバーを選別するという内容である。そのため、申立外会社の従業員らは、希望さえすれば、少なくとも1か月から1か月半の間、会社に雇用される蓋然性が高かった。

そして、その後会社は、いまだ申立外会社から経営権の委譲を受けず、「Aホテル」という商号も未取得の段階で、①「Aホテル」の商号を用いた「ホテルスタッフ大募集」の新聞折り込みチラシを、Aホテル所在地周辺に限定配布し、②ホームページに「Aホテルに勤務中の皆様へ」のページを設け、同ページに「8月までに、ホテルの所有、経営を引き継ぐことになりました。」と記載して、入社説明会と面接の参加をもって、求人募集への応募とみなすこととし、③申立外会社従業員が面接応募しないなら一般から採用せざるを得ないとして、インターネットの求人情報サイトに求人情報を掲載し、ハローワークに、就業場所を「当社Aホテル」とする求人票を掲示し、④申立外会社宛の文書において、会社の許可なく営業を継続した場合には損害金を請求する旨述べた。

さらに、会社は、本件団交申入れを受ける数日前、ホームページ上において、組合を非難し、組合活動を妨害する記事を掲載した。これは、入社説明会及び面接に応じさえすれば雇用するという方針を有する会社自身が、結成したばかりの組合に対抗し、労働条件の協議を求める組合の団交に応じないまま、組合員一人一人に活動からの離脱を求めるといふ支配介入を行い、団結権を侵害するものである。

- (2) 上記(1)のとおり、会社は、申立外会社から実質的な事業譲渡を受けたかのような既成事実的な言動を行っているといえる。そのため、会社

は、会社法第22条に基づく商号続用責任を負い、申立外会社の従業員らの雇用契約を承継し、申立人との団交に応ずべき立場にある。

- (3) また、そもそも、労組法第7条における使用者は、必ずしも労働契約上の雇用主である必要はない。不当労働行為禁止規定によって規制を受ける「使用者」とは、労組法が助成しようとする団体的労使関係上の一方当事者である使用者を意味し、この団体的労使関係は、労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されるものであるから、その基盤として、労働契約関係又はそれに隣接ないし近似した関係を必要とする。そして、この「労働契約関係に隣接又は近似する関係」の例としては、近い将来における労働契約関係の現実的具体的な可能性がある場合があり、その先例としては、盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件命令がある。

本件において、会社が上記(1)のような行為をしたのは、会社が、既に自らを「Aホテル」の経営者、使用者ないしそれと同等のものとして認識していたからにはほかならず、会社は、申立外会社の従業員らに対して、使用者又はそれと同じものとして振る舞い、その権限を發揮していたものといえる。会社は、団交を拒否する一方で、上記(1)のような言動をとってきたのであり、仮に、会社の「労組法第7条の使用者には該当しない。」等という主張を認めるのであれば、労働組合は、団結権を侵害されながら、救済される方途を与えられないことになり、かかる結果は、労組法の趣旨に大きく反する。

したがって、会社と申立外会社の従業員らの間には、労働契約と類似する接触があり、近い将来、労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的にあったといえる。

- (4) 以上によれば、会社は、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用者として団交に応じるべき立場にあるといえる。



Aホテル労組は、組合員の雇用を守ることを第一に考え、また、申立外会社の従業員らが持つ、「日本古来の旅館業という生業の先達が残してきた『おもてなし』の心という良き伝統を受け継いできたからこそ、菊池市観光の核として存在し続けることができた。」という共通の思いを大切にしてきた。このような中、会社は、本件土地建物を競落したというだけで、経営権の譲渡もない中で、上記「おもてなし」の心等とは全く無縁な、シティホテルにありがちな無機質なホテル運営を見え隠れさせ、会社の、申立外会社の従業員らの雇用と生活や地域との連携を余りに軽く考える姿が浮き彫りになったのである。申立外会社が運営する「Aホテル」は、生きた事業体であり、会社は、その生きた事業体から、本件土地建物を競落、取得するという手段を用いて生体解剖を行い、その命を奪うに等しい敵対的なやり方を行ったのであって、組合は抵抗せざるを得なかった。

なお、会社は、ホテル売買市場における社会的悪影響を主張するが、会社のいうホテルの売買活動の自由は、憲法第28条、労組法等を遵守してこそ許されるもので、これらを見做す行動は、公序良俗に反するものといえる。むしろ、初審命令が維持されることは、違法行為が蔓延しているらしいホテル業界に警鐘を鳴らし、公正な取引慣行を再構築する契機となろう。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社

会社は、肩書地に本店を置き、ホテルの経営並びにホテルの買収及び再建を主たる事業とする株式会社である。会社は、全国に47のホテルを所有、経営しており、初審調査時における従業員数は、約700人で

ある。

会社の経営する上記47のホテルの土地及び建物は、その全部を他者からの買収によって取得しており、これらのうち、裁判所の不動産競売手続によって土地及び建物を取得した例は、本件のほか、2件あった。

ホテルの買収及び再建に当たって、会社は、買収前のホテルにおける従業員のうち、7、8割程度を採用することもあったが、全く採用しないこともあった。

## (2) 申立外会社

申立外会社は、「Aホテル」の商標権を有し、本件土地建物及び借地において、「Aホテル」の名称でホテル事業を営んでいた株式会社である（同社は、上記ホテル事業以外の事業を営んでいない。）。同社の従業員数は、22年7月時点において、95人（正社員50人、パート社員45人）であり、正社員の内訳は、部門別で、営業が5人、調理が11人、予約が2人、仲居が11人、総務・経理が5人、設備管理が4人、フロントが12人であった。

申立外会社は、熊本県菊池地域に居住する高齢の従業員らが、その経験と能力をいかし、同地域の生産者から仕入れた食材から作る郷土料理の朝食を提供するなど、地域の特性をいかした「おもてなし」を重視する経営方針をとっていた。

## (3) 組合等

### ア 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、組合単位又は個人単位で加入できる労働組合として、14年4月1日に結成された労働組合である。組合の構成は、初審審問終結時において、加盟組合が10組合（組合員数は125人。）、個人加盟が72人である。

### イ Aホテル労組

Aホテル労組は、22年7月19日に結成された、申立外会社の従業員等により組織された労働組合であり、同日、組合に加入した。

Aホテル労組の組合員は、本件の救済申立て時点において81人であり、下記ウ認定のA管理職労働組合の組合員（5人）と併せると、組織率は約9割であった。

#### ウ Aホテル管理職労働組合

Aホテル管理職労働組合（以下「A管理職労組」といい、Aホテル労組とAホテル管理職労組を併せて「菊観労組」ということがある。）は、Aホテル労組と同じく22年7月19日に結成された、申立外会社の管理職等により組織された労働組合であり、同日、Aホテル労組と同じく組合に加入した。

Aホテル管理職労組は、同年10月31日、解散した。

## 2 本件土地建物の落札並びにAホテル労組及びAホテル管理職労組結成までの会社と申立外会社との交渉経緯

### (1) 本件土地建物の落札

本件土地建物は、近時「Aホテル」の売上げに落ち込みがみられ、申立外会社が借入金を返済できなくなったことから熊本地方裁判所による不動産競売手続にかけられることになり、22年5月13日、同裁判所による競売開始公告がなされた。

会社は、「Aホテル」について、人件費、仕入れ費及び業務委託先の見直し等、全面的なコストのスリム化により経営を改善し、再生することが可能であると判断し、22年6月21日開札の上記不動産競売手続において、本件土地建物（4筆の土地及び3筆の建物。以下、この3筆の建物を総括し、建物としてのAホテルを表記する場合、鉤括弧をせずに表記する。）を、2億3120万円で落札した。

会社は、上記落札当時、本件土地建物を利用したホテル事業を、同年7月末か、遅くとも8月の盆前には開始する意向を有していた。

(2) Aホテルにおける会社と申立外会社との話合い

会社の代表取締役であるY（以下「Y」）は、上記(1)認定の本件土地建物の落札後、申立外会社に働きかけ、22年6月29日、Aホテルにおいて、申立外会社の代表取締役であるX（以下「X」）と話合いをした。

同話合いにおいて、Yは、Xに対し、上記(1)認定の本件土地建物の落札結果を踏まえ、①Aホテルにおける什器備品の全てを有償で譲渡すること、②「Aホテル」の事業に当たって利用している本件土地建物以外の借地部分のスムーズな引継ぎに協力すること、③会社が、旅館業、飲食店及び公衆浴場の営業の許可を新たに申請するに当たって、必要な添付書類を貸与するなど、スムーズな引継ぎに協力することを希望する旨を伝えるとともに、特に、④申立外会社の従業員について、再雇用のための説明会と面接の機会を設けるよう要請し、同社の従業員で希望する者全員を1か月から1か月半の期間契約社員として雇用し、その間に必要な人と必要でない人に振り分ける意向である旨を伝えた。

これに対し、Xは、いずれも持ち帰って検討する旨を回答した。

(3) 申立外会社の部門ごとの責任者の意向確認

上記(2)認定の話合いの結果を受けて、Xは、同話合いの数日後、申立外会社の従業員のうち各部門の責任者6、7人との間で話合いをした。

同話合いにおいて、Xは、上記責任者らに対し、上記(2)認定の申立外会社の従業員らの雇用に関するYの意向を伝えたところ、上記責任者らの多くはYの上記意向に反対し、Xに対し、申立外会社の従業員全員を雇用してもらいたいと伝えた。

(4) 会社の本店における会社と申立外会社との話合い

上記(3)認定の話合いの結果を受けて、Xは、直ちに会社との話合いを求め、22年7月5日、申立外会社の専務取締役を同行して横浜市に赴き、会社の本店において、Yと話合いをした。

同話合いにおいて、X及び同行した上記専務取締役は、上記(2)認定の、申立外会社の従業員らの雇用に関するYの意向に対し、申立外会社は利益の追求よりも地域活性化の足がかりとなるべく観光業界をリードしてきたことなどを伝え、「現従業員の生活を脅かすような条件では地域の皆様から理解が得られないだろう。」「雇用だけは何とかならないか、それだけでいい。」などと述べ、申立外会社の従業員らの全員雇用を求めた。

これに対し、Yは、会社の方針としてはまず収益を上げることが第一である旨を述べた上、申立外会社の人件費の総額が高く、会社の1.5倍かかっており、「全員の雇用はありえない。1か月の契約の後ベストメンバーを選択したい。」などと回答し、申立外会社の従業員らに対する説明会の開催と面接(あるいは面談。以下「面接」と統一して表記する。)の機会を早急に設定するよう要請した。また、Yは、X及び同行した上記専務取締役に対し、「Aホテル」の商号は継続して使用し、顧客からの既存の予約は引き継ぎたい旨を伝え、他方、買掛金や売掛金は引き継がない旨を伝えた。

上記説明会及び面接に関するYの要請に対し、申立外会社の専務取締役は、「従業員の理解は到底得られないだろう。」と回答し、Xは、「社員に諮ってみる。」と回答した。

#### (5) 電話による会社と申立外会社との話合い

Yは、上記(4)認定の説明会及び面接に関する要請について、申立外会社の従業員らの意見を確認するため、22年7月5日から同月18日までの間に、Xとの間で、2、3回、電話による話合いをした。

同話合いにおいて、Yは、Xに対し、上記説明会及び面接について、申立外会社の一部の従業員だけでなく、従業員全員に意見を聴くよう求めるとともに、同説明会の開催と面接の実施に協力するよう再度要請した。

これに対し、Xは、Yに対し、全員解雇になるリスクがあっても全員の雇用を求めると、面接を拒否するというのが同従業員の総意であると回答した。

申立外会社及び同社の従業員らは、上記1(2)認定の申立外会社の経営方針に強い愛着を示しており、他方で、会社は申立外会社とは大きく異なるシティホテルにありがちな無機質な経営方針を有していると考え、上記申立外会社の従業員の雇用に関する点を含め、会社の経営方針全般に対して強く反発していた。

### 3 会社による求人活動の開始

#### (1) 新聞折り込みチラシの配布（1回目）

会社は、申立外会社の従業員全員の総意として、上記2(4)認定の説明会及び面接に関するYの要請に応じる意思がないものと判断し、本件土地建物におけるホテル事業を開始するための従業員を確保する方策として、22年7月17日付けの熊本日日新聞に、「ホテルスタッフ大募集」と題するチラシを折り込み、熊本県菊池市内に約5000部配布した。

同チラシには、「募集職種」としてフロント、レストラン・宴会・接客、法人営業、設備管理・設営、総務・経理等が、「勤務地住所」としてAホテルの所在地住所が記載され、「その他」として、「現在、『Aホテル』にお勤めのスタッフは優遇いたします。ただし、7月21日(水)、22日(木)に実施予定の会社説明会・面接への参加が必須条件となり

ます。※詳細はブリーズベイホテル株式会社のホームページ『リクルートページ』の最後尾に記載がございます。必ず内容をご確認ください。」と記載されていた。

このほか、同チラシには、「Aホテル」の名称が大きく記載されているほか、問い合わせ及び申込先には会社名（ブリーズベイホテル）とその住所及び連絡先が記載されていた。

## (2) 入社説明会・面接の実施等についてのホームページへの掲載

### ア ホームページへの記載

会社は、22年7月17日、会社のホームページの「Aホテルにお勤めの方々向け入社説明会・面接の実施について」という欄において、①本件土地建物を落札し、同年8月までに同ホテルの経営を引き継ぐことになった旨を掲載するとともに、②同年7月21日及び22日、熊本県B市にあるB市中央公民館において会社への入社説明会と面接を実施する旨、③申立外会社から会社へ「Aホテル」の経営が移管した後も継続してAホテルにおいて勤務を希望する者は、上記入社説明会及び面接に必ず参加することを求める旨を掲載した。

上記のほか、同ホームページには、④本来的には申立外会社の現経営陣の全面的な協力を得ながら、同経営陣を経由して申立外会社の従業員らに情報を伝達すべきところ、上記(1)認定の新聞折り込みチラシからホームページを経由するという変則的な連絡になった旨、⑤会社は、本件土地建物におけるホテル事業の経営を再生する中核となるのは当然に申立外会社の従業員らであると考えている旨、⑥会社は、申立外会社の従業員らに、会社の経営方針を理解した上、新しい体制で意欲を持って新しい「Aホテル」の運営に参加してもらいたいという意向を有している旨が記載され、⑦会社は、上記会社への入社説明会と面接への参加をもって、求人募集への応募とみなすので、これらへ

の不参加は、求人には応募しないという意思表示とみなす旨が掲載されていた。

#### イ ホームページへの追記（1回目）

会社は、同日、上記ホームページの記載に続き、「追記1」として、①仮に申立外会社の現経営陣が22年8月までの経営引渡しを拒否した場合は、裁判所の執行官による強制的な排除・引渡しとなされることとなる旨、②上記ア認定にある入社説明会及び面接に、申立外会社の従業員らのうち、本件土地建物におけるホテル事業の運営継続に必要な人数の参加がなく、多くの従業員が入社応募を拒否した場合、早期の経営移管が事実上不可能となることから、裁判所に対して本件土地建物の引渡命令を申し立てるとともに、大々的な新規採用活動と全国にあるグループホテルからの応援スタッフを派遣することにより、運営体制をゼロから構築せざるを得ないと考えている旨、③その結果、1、2か月後には、最初に応募した一部の人以外は全員が新しく入れ替わった人員体制でホテル営業を開始する覚悟を有している旨を掲載した。

#### 4 菊観労組の結成及び申立外会社との団交等

##### (1) 菊観労組の結成

申立外会社の従業員らは、安定した雇用条件を確保するため、22年7月19日、Aホテル労組及びAホテル管理職労組を結成し、Aホテル労組及びAホテル管理職労組は、同日、いずれもAホテルにおいて、それぞれ結成大会を開くとともに、組合に加入した。

Aホテル労組は、その結成大会において、要旨、①申立外会社において、Aホテル労組に対し、本件土地建物の不動産競売手続となされるに至った理由と経過の詳しい説明をすること、②申立外会社において、会



社との間で、申立外会社の従業員らの「安定した雇用条件」が得られるよう協議すること、③申立外会社において、上記②の「安定した雇用条件」につき合意が成立しない限り、会社に申立外会社の従業員らの面接を行わせないようにすること、④申立外会社において、上記②の「安定した雇用条件」を含む経営権の完全な引継ぎが終了しない限り、会社には申立外会社の従業員に対して勝手に入社説明会及び面接を行う権限がないという主張を会社に対して十分にすること、を要求事項として、申立外会社と団交を行う旨の活動方針を採択した（以下、上記要求事項を丸数字で特定する。）。

また、Aホテル管理職労組も、その結成大会において、上記Aホテル労組と同一の事項を要求事項として、申立外会社と団交を行う旨の活動方針を採択した。

#### (2) 申立外会社に対する団交申入れ

組合は、Aホテル労組と連名で、22年7月19日、申立外会社に対して、組合結成の通知をするとともに、申立外会社の就業規則を手交することのほか、上記(1)認定の要求事項について団交を申し入れた。

また、組合は、同日、Aホテル管理職労組とも連名で、申立外会社に対して、組合結成の通知をするとともに、Aホテル労組と同一の団交事項につき団交を申し入れた。

#### (3) 22年7月20日における申立外会社から会社への要請

申立外会社は、上記(2)認定の各団交申入れを受け、22年7月20日付けで、会社に対し、Aホテル労組及びAホテル管理職労組の結成通知書と団交申入書を添付した「要請書」と題する書面をファクシミリにより送付した。

同書面において、申立外会社は、会社に対し、上記(1)認定の要求事項の②ないし④で求められた要請をするとともに、会社がホテル事業の

在り方と雇用条件を検討するに際しては、Aホテル労組及びAホテル管理職労組とも協議するよう要請した。

(4) 要請書に対する会社の回答

会社は、22年7月20日付けで、申立外会社に対し、「『要請書』に対するご回答」と題する書面をファクシミリにより送付した。

同書面において、会社は、上記(3)認定の申立外会社の各要請に対し、上記(1)認定の要求事項②に関する要請については、会社は申立外会社と協議に応じる旨を、同要求事項③及び④に関する要請については、会社と申立外会社との（要求事項②に関する）協議が未了で、会社の満足する条件で必要な従業員数を確保できない可能性がある中では、「Aホテル」を円滑に運営するために必要な人員確保の努力を継続せざるを得ず、一般公募への応募が続々と集まる中、申立外会社の従業員に面接・応募の機会を与えないというのは不合理と考える旨を、菊観労組との間での協議することの要請については、これを受け入れることはできないが、入社説明会及び面接に応募する申立外会社の個々の従業員とは誠意をもって話をする旨をそれぞれ回答した。

(5) 申立外会社との団交

組合及びAホテル労組と、組合及びAホテル管理職労組とは、22年7月20日、それぞれ、申立外会社との間で団交をした。

同団交において、申立外会社は、Aホテル労組、Aホテル管理職労組及び組合に対し、上記(1)認定のAホテル労組及びAホテル管理職労組の要求事項②ないし④について、各要求に応じる旨約束した。

(6) ホームページへの追記（2回目）

会社は、22年7月20日、会社のホームページに、「追記2：労働組合結成の報を受けて」として、菊観労組について、労働条件を含めた一切の経営問題の交渉相手として認めない旨を掲載した上、菊観労組は、

全員の雇用を守ること並びに現在の職制、組織及び待遇を守ることが求めているものと思われるが、これまでのホテル再生の経験から、どのようなホテルでも、「9割の必要な人と1割の不要な人に分かれ」、9割は「会社の宝」であり、1割は「要するに、『お荷物』」であり、会社は、「9割の人」のためにも、上記菊観労組の主張を受け入れることはできず、同主張は「9割の従業員の方々にとって、悪い結果をもたらす。」と考えている旨を掲載し、さらに、Aホテル労組及びAホテル管理職労組の結成があったからといって、今後の採用方針に変更はなく、入社説明会及び面接への参加申込みを個人として行わない者については応募がなかったとみなし、上記「9割の人」の多くが応募に応じなかったような場合には、「Aホテル」をいったん閉鎖し、大規模な採用活動で新体制を組んだ上で、「営業再開」を行う考えである旨を掲載し、申立外会社の従業員らに対し、労働組合に頼ることなく、個々人が会社への入社説明会及び面接に応募するよう呼びかけた。

Yは、上記3認定の求人活動開始当時から上記追記（2回目）をしたところまでの間、申立外会社の従業員の採用については、会社にとっての理想としては、同従業員のうち9割程度を採用することになる可能性があると認識していた。

## 5 会社による本件土地建物の所有権の取得と引渡し等の要求

### (1) 会社による本件土地建物の所有権の取得

会社は、22年7月20日、熊本地方裁判所に対し、本件土地建物の競落代金である2億3120万円を支払い、同日、本件土地建物の所有権を取得した。

### (2) 会社の申立外会社に対する本件土地建物の引渡し等の要求

#### ア 申立外会社の営業の継続

申立外会社は、上記2(1)認定の会社による本件土地建物の落札以降、上記(1)認定の会社による本件土地建物の所有権の取得以降も、Aホテルにおいて「Aホテル」の営業を継続していた。

#### イ 本件土地建物の引渡等の要求

会社は、22年7月20日付けで、申立外会社に対し、「所有権移転完了のお知らせと賃料相当損害金の請求について」と題する書面をファクシミリにより送付した。

同書面において、会社は、会社が同日本件土地建物の所有権を取得した旨を伝えるとともに、同年8月までに本件土地建物においてホテル事業を開始する予定なので、速やかに本件土地建物の引渡しをするよう求め、申立外会社が会社の許可なく営業を継続する場合には、①会社が被る損害金として、月額600万円を請求する旨、②同年8月までに引渡しが無い場合、又は、それが明らかになった時点で、裁判所に強制立ち退きの執行を請求する旨を伝えた。

#### 6 22年7月21日及び同月22日の入社説明会及び面接の実施

会社は、22年7月21日及び同月22日、B市中央公民館において、上記3認定の新聞折り込みチラシ及びホームページにおいて募集した、入社説明会及び面接を実施した。

上記入社説明会及び面接には、20人以上の応募者があり、このうち、申立外会社の従業員で応募した者は、1人であった。

#### 7 23日付け団交申入れとこれに対する会社の対応

##### (1) 23日付け団交申入れ

組合は、22年7月23日、Aホテル労組と連名で、会社に対し、組合結成の通知をするとともに、会社は、申立外会社と雇用関係にある労

働者に対して、既に使用者としての振る舞いをしていると主張し、団交事項を、①「貴社がAホテルの従業員に提示している雇用契約期間について」、②「その他、まだ提示されていない賃金・身分などの労働条件について」として、団交を申し入れた。

(2) 団交申入れに対する会社の対応

ア 申立外会社に対するファクシミリの送付

会社は、22年7月23日けで、申立外会社に対し、「労組からの申し入れについての弊社見解」と題する書面をファクシミリにより送付した。

同書面において、会社は、申立外会社に対し、①会社は組合と直接やりとりする立場にはないという認識であるため、23日付け団交申入れに対する見解を申立外会社に連絡するものである旨、②団交申入れについては、組合の構成員が雇用関係にすらない他社の経営陣に対して労働条件の団交をするのは奇怪であり、応じられない旨、③申立外会社や、同社の従業員のうち会社の募集に応じる者に対しては誠意を持って話し合う用意がある旨を伝えた。また、上記話合いにおける申立外会社側の参加者の条件として、最低7、8人以上であること、申立外会社の従業員のみで、組合など、申立外会社以外の者が参加しないこと、Xが出席すること、議事進行は会社側が行うこと等を提示し、同月25日までに回答しない限り、上記話合いの提示は撤回する旨を伝えた。

イ ホームページへの追記（3回目）

会社は、22年7月23日、会社のホームページに、「追記3：労組からの申し入れについての弊社見解について」として、上記ア認定の書面と同じ内容の文章を掲載し、「補足説明」として、①上記ア認定の書面において会社が提示した話合いによる極力早期の営業開始の

見込みが立たない場合、会社は話し合いによる解決をあきらめる旨、②会社の求人活動により、1か月以内に30～40人程度の新人体制は組める見込みがある旨、③申立外会社の従業員についても、面接を希望する者が増え始め、ゼロからの新人ばかりの体制の中でも中心を担ってくれそうな人を十分な人数を確保できる自信が持てた旨、④いわゆる「ハードランディング」も、場合によってはやむを得ないと考え始めている旨を掲載した。

ウ 日本労働組合総連合会熊本県連合会に対するファクシミリの送付

会社は、22年7月23日、組合の上部団体である日本労働組合総連合会熊本県連合会(以下「連合熊本」)に対し、上記ア認定の書面を、ファクシミリにより送付した。

8 会社による本件土地建物の引渡命令の申立て

会社は、22年7月26日、熊本地方裁判所に対し、本件土地建物につき、土地、建物ごとに、それぞれ引渡命令の申立てをした。

9 会社の求人活動

(1) 会社による、「今後の営業承継方針」の表明

ア 申立外会社に対するファクシミリの送付及びホームページへの追記(4回目)

会社は、22年7月26日付けで、申立外会社に対し、「今後の営業承継方針」と題する書面をファクシミリにより送付し、同書面と同じ内容の文章を、4回目の追記としてホームページに掲載した。

同書面には、①上記7(2)ア認定の「労組からの申し入れについての弊社見解」と題する書面で提案した申立外会社の従業員らの代表者を集めた話し合いについては、期限までに回答が得られなかったため、

拒絶されたものとみなし、予告どおり、いわゆる「ハードランディング」を主軸においた承継準備に入る旨、②その方策として、同日、熊本地方裁判所に本件土地建物の引渡命令の申立てをし、新規採用者を中心とした、承継後の体制作りを本格的に開始してハローワーク、タウンワーク、チラシによる全面的な新人採用活動を行う旨、③申立外会社の従業員全員を中心戦力として残存させた新体制への移行を円滑に進めるべく、現従業員全員に対する入社説明会及び面接の実施に向けて全力を尽くしてきたが、今後申立外会社の従業員全員を対象とした入社説明会及び面接を行うことはしない旨が記載されていた。

イ 連合熊本に対するファクシミリの送付

会社は、22年7月26日、Xに対し、上記ア認定の「今後の営業承継方針」と題する書面をファクシミリで送付し、Aホテル労組に渡してもらうよう依頼したが、Xは、これに応じなかった。

上記Xの対応を受け、Yは、同日、Aホテル労組に会社の意向を伝えるため、連合熊本に対し、上記書面をファクシミリにより送付した。

(2) インターネット求人情報サイトへの掲載（1回目）

会社は、22年7月26日、インターネットの求人情報サイトに、「Aホテル（ブリーズベイホテルグループ）」との名称で、フロント、レストラン、法人営業、設備管理、総務・経理の職種につき、採用予定人数を10人ないし30人、求人掲載期間を同日から同年8月9日まで、勤務地をAホテルの所在地住所（菊池市〇〇△△△△-△）として、求人情報を掲載した。

(3) 会社による、22年7月27日付け申立外会社へのファクシミリの送付及びホームページへの追記（5回目）

会社は、22年7月27日付けで、申立外会社に対し、「今後の採用方針について」と題する書面をファクシミリにより送付し、同書面と同

じ内容の文章を、5回目の追記としてホームページに掲載した。

会社は、同書面において、「Aホテル」の営業承継後の新体制を、申立外会社の従業員中心と限らず、一般応募による新規採用者も相当数以上含む混成チームとすることに変更したことから、申立外会社の従業員らについては、新しいAホテルを担うに十分な能力と意欲があると、面接などを通じて認めた人材に限り採用することとするが、①稼ぎ頭として社内外の評判が高い営業チームについては基本的に全員を、②顧客の評判が高い調理チームについては基本的に全員を、③専門性の高い予約業務従事者については基本的に全員を、④仲居の本番のうち、中心メンバーと目される5～6人程度を、⑤経理・総務の中心メンバーと目される1～2人程度を、⑥設備管理の中心メンバーと目される2～3人程度を、⑦フロントの中心メンバーと目される4～5人程度を採用面で優遇する予定がある旨を記載し、申立外会社の従業員らからの応募がない場合は、一般公募による新規採用者で順次充当していく旨を記載した。

#### (4) ハローワークへの求人登録

会社は、22年7月28日、ハローワークに、総務・経理につき1人、設備管理・設営につき2人、フロント夜勤につき5人、フロント日勤につき6人、レストラン・宴会の接客係につき8人、法人営業につき3人の正社員を、就業場所を「菊池市△△△△-△『当社 Aホテル』」、求人条件にかかる特記事項を「同年8月下旬オープン予定（日付未定）」として募集する旨の求人票を掲示した。

同掲示後、同求人票について、申立外会社からハローワークに対して「Aホテル」の商標が無断で使われているという苦情がなされた。同苦情を受け、会社は、ハローワークに対し、「ニューAホテル」と名称を変えて営業する旨申し出て、掲載を継続するよう依頼したが、ハローワークは、掲示はできないとして、同求人票の掲示を紹介期限前に打ち切



った。

## 10 29日付け団交申入れとこれに対する会社の対応

### (1) 29日付け団交申入れ

組合は、Aホテル労組と連名で、22年7月29日、会社に対し、団交事項を①「会社がAホテルの従業員に提示されている7月27日付け『今後の採用方針について』の内容について協議をし、労働協約を締結したい。」、②「その他、まだ提示されていない賃金・身分・雇用期間・就業規則の提示などの労働条件について貴社の見解をうけたまわり協議の上で合意にこぎ着けたい。」、③「その他」として、団交を申し入れた。

### (2) ホームページへの追記（6回目）

会社は、後記14(1)認定の熊本地方裁判所による本件土地建物のうちの建物の引渡命令の発令を受け、22年8月2日、「追記6：引き渡し命令（裁判所）の発令について」として、申立外会社宛の「引き渡し命令（裁判所）の発令について」と題する文章を会社のホームページに掲載した。

同文章には、会社の申立外会社に対する主張として、①本件土地建物の引渡しをする日を連絡するよう求める旨、②引渡しに応じない場合、執行官による強制執行がなされることになる旨、③29日付け団交申入れについては、会社はそれに応じる立場にない旨が記載されていた。

## 11 会社による入社説明会及び面接の実施（8月）

会社は、上記6認定の入社説明会及び面接に続き、22年8月2日及び同月3日、菊池市中央公民館において入社説明会及び面接を実施した。

上記入社説明会及び面接には、申立外会社の従業員らからの応募はなか

った。

## 12 不当労働行為救済申立て

組合は、会社が23日付け及び29日付け団交申入れに対して団交を拒否したものとして、同年8月4日、熊本県労委に対し、労組法第7条第2号の不当労働行為の救済申立てをした。

会社は、初審の審査において、本件団交申入れを拒否したことについては、認めている。

## 13 その後の会社の求人活動

### (1) 新聞折り込みチラシの配布（2回目）

会社は、22年8月7日付けの熊本日日新聞に、「ホテルスタッフ大募集」と題するチラシを折り込み、熊本県菊池市及び大津地区に8000部配布した。同折り込みチラシには、募集職種として、フロント、レストラン・宴会・接客、法人営業、設備管理・設営、総務・経理が、「勤務地住所」としてAホテルの所在地住所が記載され、上記3(1)認定の1回目の折り込みチラシと同様、「Aホテル」と大きく記載されているほか、会社名（ブリーズベイホテル）とその住所及び連絡先等が記載されていたが、申立外会社の従業員に宛てた文章は記載されていなかった。

### (2) インターネット求人情報サイトへの掲載（2回目）

会社は、22年8月9日、インターネット求人情報サイトに、「Aホテル（ブリーズベイホテルグループ）」との名称で、フロント、レストラン、法人営業、設備管理、総務・経理の職種につき、採用予定人数を10人ないし30人、求人掲載期間を同日から同月30日まで、勤務地を「Aホテル〈菊池市〇〇△△△△一△〉」として、求人情報を掲載した。

#### 14 申立外会社の営業の終了と会社の営業の開始

##### (1) 本件土地建物の引渡命令の発令

熊本地方裁判所は、上記8認定の会社による各引渡命令の申立てにつき、22年7月30日に本件土地建物のうちの建物に関し、同年8月17日に同土地に関し、それぞれ引渡命令を発令した。

申立外会社は、その後上記各命令を不服として福岡高等裁判所に執行抗告したが、福岡高等裁判所は、同年9月9日、執行抗告を理由がないものとして却下し、その後、上記引渡命令は確定している。

##### (2) 会社と申立外会社の従業員らとの話合い

Yは、22年8月2日又は同月10日、申立外会社の従業員の幹部7人との間で、話合いをした。

同話合いにおいて、Yは、強制執行というハードランディングによらない円滑な営業譲渡を希望する旨伝えた。

これに対し、上記幹部らは、あくまでも全員雇用と現在の営業形態・サービス内容を維持することが営業譲渡の前提であるとして、Yの申出を拒否した。

##### (3) 破産手続開始の申立ての予告

会社は、他社が有する申立外会社に対する約7.9億円の債権を譲り受け、22年9月8日、Xに対し、上記債権を譲り受けた旨を伝えるとともに、破産手続開始の申立てをして破産管財人から什器備品、商標などを買い取って事業を開始する方針を伝え、改めて、「円滑な営業譲渡」を求めた。

これに対し、Xは、「労働組合が拒否している」という理由で、会社の要求を拒否した。

##### (4) 申立外会社の従業員らに向けたホームページの記載の抹消

会社は、22年9月8日、会社のホームページで、申立外会社の従業員らに対し、再度面接を呼びかけた。

これに対し、Xは、会社に対し、組合（及びC労組）の考えは変わらないとの連絡をした。

上記Xの連絡を受け、会社は、同月中旬、会社のホームページに掲載された、申立外会社の従業員らに宛てた文章を全て抹消した。

(5) 申立外会社から申立外Fへの商標及び什器備品等の譲渡

申立外会社の管理職は、22年9月末、会社に対抗するため、申立外Fを設立し、申立外会社は、同月ころ、申立外Fに対し、「Aホテル」の商標権及びAホテルの什器備品等を譲渡した。

(6) 破産手続開始申立て及び保全管理命令の発令

会社は、22年10月8日、熊本地方裁判所に対し、申立外会社の債権者として、同社の破産手続開始の申立てをした。

熊本地方裁判所は、同年11月8日、保全管理命令を発令し、保全管理人を選任した。

同時点において、会社は、保全管理人あるいは破産管財人と協議をし、什器備品、借地、顧客の引継ぎ等につき妥当な金額、対価を決定して譲渡契約を結び、申立外会社の従業員らについては、申立外会社から解雇された者は一般公募に応募してもらい、双方の条件が合致する者につき、会社の従業員として採用する意向であった。

(7) 破産手続開始決定

上記(6)認定の破産手続開始の申立てを受け、熊本地方裁判所は、22年12月13日、破産手続開始決定をした。

会社は、熊本地方裁判所に選任された破産管財人に対し、申立外会社の「Aホテル」の商標及びAホテルの什器備品の譲渡、及び申立外会社の従業員を面接により選別したい旨を伝えていた。

(8) 「Aホテル」の営業の終了

申立外会社が営んでいた「Aホテル」は、22年12月23日、熊本地方裁判所の執行官の強制執行により閉鎖され、申立外会社の従業員らは、自宅待機となった。

(9) 会社による営業の開始

会社は、関係官庁に対し、22年12月22日ころ、本件土地建物におけるホテル事業の営業許可の申請をし、23年1月13日ころ、営業の許可を受けた。同許可申請に当たって、申立外会社は、会社に対し、建築図面の提供をしたが、その他の人的協力はせず、会社は、その余の点について独力で営業許可申請を行った。

破産管財人は、申立外Fとの間で、和解をし、申立外Fが取得した事業用資産を全て破産財団に返還させた。同返還を受け、会社は、遅くとも23年1月14日までに、破産管財人に対して100万円を支払い、「Aホテル」の商標及びAホテルの什器備品を取得した。

上記営業許可並びに商標及び什器備品の取得を経て、会社は、23年1月14日から、本件土地建物において、「Aホテル」の名称でホテル事業の営業を開始した。

(10) 申立外会社の従業員らの解雇

申立外会社の従業員らは、23年1月16日、申立外会社に解雇された。

15 再審査申立後における会社と組合及びAホテル労組との団交

組合は、23年2月28日交付された初審命令を受け、Aホテル労組と連名で、同年3月20日付けで、会社に対し、①Aホテル不動産の競売落札に至った理由と経過に関する詳しい説明を行うこと、②Aホテル労組員の中で希望する者を安定した雇用条件で雇用すること等を要求事項として

団交申入れを行った。

上記団交申入れを受け、会社は、同年6月17日、組合との間で団交を行った。

同団交において、会社は、東日本大震災後に観光需要が激減したこともあり、従業員を減らしており、その手段としてグループホテルへの出向という形でリストラを行い、新規採用する状況にない。ただし、フロントリーダー職に1名の空きがあるが、申立外会社の従業員らの中で、その職務にふさわしい人材はいない等と回答した。

#### 16 申立外会社の従業員らの、会社への就労状況等

初審審査中である22年10月7日当時において、申立外会社の従業員のうち、若干名が会社の面接に応募したが、会社は、同人らのうち何名かについて、採用の意向は示しつつも、正式な採用内定を出していない。他方、同時点において、申立外会社の従業員以外の応募者（合計30人程度いた。）については、10人程度に対し、内定を出していた。

その後、会社は、申立外会社の従業員18人（正社員8人、パート10人）を雇用したが、23年7月19日当時における、同社の従業員で会社に雇用されている者は、15人（正社員6人、パート10人。正社員のうち1人は別のホテルに出向している。）となっている。

Aホテル労組の組合員数は、再審査結審時において8人であり、同時点において、会社への就職を希望する者はいない。

### 第4 当委員会の判断

- 1 前記第3において認定した一連の経緯から明らかなおおりに、Aホテル労組の組合員は本件団交申入れの時点において申立外会社の従業員であったのであり、同時点において、同人らと会社との間に雇用関係は成立してい

なかったことが認められる。

もつとも、労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

- 2 (1) そこで検討するに、前記第3の2 (1)、同(2)、同(4)、同3 (2)ア、同4 (6)、同7 (2)、同9 (1)及び同(3)認定のとおり、会社は、本件土地建物の落札時である22年6月21日時点においては、遅くとも同年8月の盆前には同土地建物においてホテル事業を開始したいと考え、申立外会社の従業員全員を一旦は期間契約社員として雇用した上で選別をしたいという意向を明らかにした。そして、少なくとも同年7月20日ころまでは、理想としては申立外会社の従業員の9割程度を採用することがあり得ると考え、さらに本件団交申入れの前後である同月27日ころにおいても、申立外会社の従業員らを優先して雇用する意向自体は依然として有し続けていた。他方において、会社は、「Aホテル」の営業再開につき人件費を含むコストのスリム化による経営の改善を企図していたことから、上記の落札時より、申立外会社の従業員ら全員を継続的に雇用する意図はなく、会社に雇用されることを希望する者のうち意欲と

能力のある者のみを雇用する意向を有していた。

以上に対し、申立外会社のX及び同社の従業員らは、前記第3の1(2)及び同2(3)ないし(5)認定のとおり、会社が申立外会社と大きく異なり、シティホテルにありがちな無機質な経営方針を有していると考え、申立外会社の従業員らを選別するという会社の意向についても上記会社の経営方針の一環であるとして強く反発し、申立外会社の従業員ら全員につき継続的な雇用が確保されない限り、会社の雇用の呼びかけには応じないという意向を当初から強く有していたことが認められる。こうして、会社による申立外会社のホテル事業の再開に必要な従業員の雇用に関しては、申立外会社の従業員らの中から選別して雇用するという会社の意向と、同従業員らの全員雇用を強く主張する同従業員らの意向との間に、当初から大きな齟齬が生じていたものといえる。

- (2) これをさらに本件団交申入れ時点について見ると、上記(1)の申立外会社の従業員らの意向に対し、会社は、前記第3の3(1)及び同(2)認定のとおり、既に23日付け団交申入れ前である22年7月17日の時点において、申立外会社の従業員の採用につき会社の実施する入社説明会及び面接への参加を必須とすることとし、同入社説明会及び面接に参加しない申立外会社の従業員については会社の雇用に応じないという意思表示をしたものとみなすとの方針をホームページ上で表明した。他方、このような会社の方針に対し、申立外会社の従業員の大部分が所属するに至ったC労組（Aホテル労組及びAホテル管理職労組）は、同4(1)認定のとおり、同従業員らの上記(1)の意向を受けて、同月19日の時点において、申立外会社の従業員らの「安定した雇用条件」を含む経営権の完全な引継ぎが終了しない限り、会社には上記入社説明会及び面接をする権限がないとの主張をする旨の活動方針を採択するに至った。

このような中、前記第3の6認定のとおり、23日付け団交申入れ前



である22年7月21日及び22日に開催された上記入社説明会及び面接には、申立外会社の従業員は1人を除く全員が応募しなかった。かかる応募状況を受け、会社は、前記第3の9(1)及び同(3)認定のとおり、29日付け団交申入れの前である同月26日の時点において、申立外会社の従業員らが会社の雇用の申入れを拒絶したものとみなし、「Aホテル」の経営再開のための従業員は一般公募により採用することとし、申立外会社の従業員らについてはそのような一般公募における面接により十分な意欲と能力を有すると認める者に限り採用するとの方針を明らかにするに至った。

以上の経緯によれば、本件団交申入れの時点においては、会社は、22年6月29日の時点で表明した、申立外会社の従業員を選考を経ることなく一旦全員雇用するという雇用の方針を変更し、それら従業員も一般公募による採用の中で応募者の一員として取り扱うこととするに至っていたことが認められ、他方、菊観労組所属の申立外会社の従業員らは、申立外会社の従業員全員につき継続的な雇用が確保されない限り会社の雇用の呼びかけには応じないという意向を強く持ち続けていたことが認められる。

- (3) これをさらに本件団交申入れ後について見ても、前記第3の11認定のとおり、本件団交申入れ後まもなくである22年8月2日及び同月3日に実施された入社説明会及び面接においては、申立外会社の従業員は一人も参加していなかった。そして、同14(2)及び同(4)認定のとおり、同年8月2日又は同月10日の時点、さらには同年9月8日の時点においても、会社と、菊観労組所属の申立外会社の従業員らとの間には、申立外会社の従業員らの雇用に関する意向や方針において依然として大きな開きがあり、同16認定のとおり、本件団交申入れから約2か月経過した同年10月7日の時点においても、申立外会社の従業員で正式な内

定が出された者はいなかった。

- (4) 以上によれば、雇用関係に入るための前提条件については、会社と、C労組所属の申立外会社の従業員らとの間には、雇用契約の締結に向けた交渉が開始するや否や、必要人員のみを採用するという意向と、全員の継続雇用という意向との間に大きな齟齬が生じていたのであり、しかも、その齟齬は、同従業員らが上記意向により入社説明会及び面接への応募を拒絶し、会社もこれに応じて一般公募による採用方針へ切り替えたことによりさらに拡大していったと認められる。そして、本件団交申入れ当時のみならず、同団交申入れから近い将来においても、上記従業員及び会社の双方において、それらの隔絶した意向を変えて、双方が歩み寄る様子があったと認めることはできない。

これに加え、前記第3の2(1)、同(2)、同(4)、同(5)、同5、同14(2)、同(3)、同(5)及び同(9)認定のとおり、会社は、本件土地建物の落札時、遅くとも平成22年8月の盆前には同土地建物においてホテル事業を開始する意向を有していたが、その開業準備については、申立外会社の協力を得られず、むしろ同社が「Aホテル」の営業を継続して本件土地建物の引渡を拒絶したことにより、予定どおりに進まず、その後も、申立外会社が引き続き「Aホテル」の営業を続けたり、申立外Fに商標権や什器備品を譲渡したりするなどして会社の上記事業の開始を妨害する態度をとり続けた結果、会社の上記事業の開始は本件土地建物の競落から数か月先となった。そして、申立外会社のこのような行動は、菊観労組及びその組合員の協力なくしては行えないものであった。また、同1(1)、同(2)及び同2(5)認定のとおり、本件において、「Aホテル」の営業再開を企図した会社は、同ホテルの土地建物（本件土地建物）を不動産競売手続により落札した、申立外会社とは人的にも資本的にも無関係なホテル事業者であったのであり、しかも、両社はホテル経営の考え

方も大きく異なっていたことがわかる。

以上の事実を総合して考えれば、会社と、Aホテル労組所属の申立外会社の従業員らとの間には、本件団交申入れの時点及びその前後を通じて、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと認めることはできない。

- 3 (1) 以上に対し、組合は、会社が「Aホテル」の商標権を取得する以前において、①「Aホテル」の名称で本件土地建物におけるホテル事業の求人活動等を行っていること、②組合員に対して組合からの離脱を図り、労組法第7条第3号の支配介入に相当する行為をしていることを挙げ、本件団交申入れ当時において、会社は自らを申立外会社の従業員らの使用者と認識し、そのように振る舞っており、会社と申立外会社の従業員らとの間には近い将来労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存していた旨を主張する。

しかしながら、まず、①前記第3の2(1)、同(2)及び同(4)認定のとおり、会社は、「Aホテル」の名称を使用しつつも、申立外会社のホテル事業を包括的に承継するのではなく、不動産競売により落札、取得した本件土地建物において、必要な営業用財産、権利関係等のみを申立外会社から譲り受けて新たにホテル事業を開始しようとしていたのであり、申立外会社の従業員らとの雇用関係についても同様に限定的な考えを有していた。そして、同2(2)ないし同(5)、同3(2)、同4(4)、同(6)、同7(2)ア認定のとおり、会社は、申立外会社の従業員らに対し、X、あるいはホームページを通じるなどして、入社説明会及び面接に応じない限り同人らを雇用しないことを伝えており、同従業員らは、申立外会社と同社の従業員との間の雇用関係が会社に当然に引き継がれるものではないことを十分に認識し、あるいは認識し得た

ものといえる。したがって、会社が「Aホテル」の名称を使用して求人活動等を行っていることを捉えて、会社と申立外会社の従業員らとの間に近い将来労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと認めることはできない。

また、②労組法第7条第3号の支配介入は、あくまでも当該行為者が労組法第7条の使用者であることを前提とするものである。そのため、労組法第7条第3号の支配介入に規定された行為が存在するからといって、直ちに当該行為者が使用者となるわけではなく、使用者として振る舞っていると認定することができるわけでもない。

したがって、組合の上記各主張はいずれも採用できない。

- (2) また、組合は、上記(1)で掲げた事情などを挙げ、会社は、申立外会社から実質的な事業譲渡を受けたかのような既成事実的な言動を行っていたといえ、会社法第22条（あるいはその類推適用）により、会社が上記組合員らと申立外会社との間の雇用関係を承継していた旨を主張する。

しかしながら、前記第3の2ないし9認定のとおり、会社は、本件団交申入れ当時、「Aホテル」に属していた財産のうち、本件土地建物を取得したのみで、申立外会社から事業譲渡を受けていないことは明らかである。そのため、会社法第22条あるいはその類推適用の前提を欠く（最高裁判所平成16年2月20日第二小法廷判決・民集58巻2号367頁参照）。

したがって、組合の上記主張は採用できない。

- (3) さらに、組合は、盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件命令を挙げ、本件においても会社は労組法第7条の使用者に該当する旨主張する。

たしかに、上記事件は、ある病院（以下「前病院」）が廃業するに

当たり、新たな経営者が、前病院の施設を利用して新たに病院を開設しようとしたところ、前病院の従業員が所属する労働組合が新たな経営者に対して団交を申し入れ、上記経営者がこれを拒否した事案であり、同事案と本件とは、新たな経営者が従前の施設を利用して同種の営業をしようとしたという点においては共通した側面を有するものといえる。

しかしながら、上記事件と本件とは、新たな経営者の従業員の雇用についての意向、これに対する従業員側の対応、実際に採用された従業員の数、団交申入れから新たな事業の開始までの時間的な近接性、新旧の事業経営主体の関係等、上記2で示した近い将来において雇用関係の成立する可能性の程度につき大きな差異があるものといわざるを得ない。

したがって、上記事件と本件は事案を異にし、組合の上記主張も採用できない。

- 4 以上のほか、会社が、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用者として団交に応ずべき地位にあると認めるに足りる証拠はない。

前記第3の4(6)認定の事実に顕れているとおり、会社には、同社のホテル再生の経験に基づくものとはいえ、「Aホテル」を営んできた労働者の誇りや自尊心に対する配慮に欠けた態度が見受けられる。本件において会社のかかる態度が紛争の一因となったことは否めず、当委員会も労使紛争回避の観点から改善を求めるものである。しかしながら、上記のとおり、本件団交申入れにつき会社を労組法第7条の使用者と認めることができない以上、労組法第7条の不当労働行為責任については、これを会社に問うことはできない。

以上によれば、本件再審査申立てには理由がある。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年5月9日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫